

证券代码：300252

证券简称：金信诺

深圳金信诺高新技术股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

二〇二六年六月

深圳金信诺高新技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立并完善公司科学化、规范化的长效激励机制，夯实公司人才发展体系建设，持续吸纳、储备及留存行业优质核心人才，按照收益与贡献对等的原则，充分调动公司员工的工作积极性、主动性与创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，促使员工与公司凝心聚力、同向同行，共同聚焦公司长期战略布局与可持续高质量发展，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关规定，结合《深圳金信诺高新技术股份有限公司章程》、公司《董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度》、内部绩效考核体系、限制性股票激励计划等相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步健全完善公司法人治理结构，构建科学规范、运行有效的长效激励约束体系，保障公司限制性股票激励计划合规、有序、落地实施，充分发挥股权激励凝聚核心人才、激发团队活力、绑定长期价值的核心作用，有效驱动公司持续稳健发展，切实保障公司中长期发展战略及各项经营目标顺利实现。

二、考核原则

考核评价工作严格遵循公正、公开、公平原则，依规依照本办法规范实施，强化激励计划考核体系与激励对象工作绩效的深度绑定，切实发挥长效激励约束作用，实现激励与约束双向赋能。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术和业务骨干人员，不包括独立董事、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东会选举或由公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用关系、劳动关系或劳务关系。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财经中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司内审部门监督。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	营业收入 (A)		净利润 (B)	
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
授予第一个归属期	2026年营业收入不低于28.00亿元	2026年营业收入不低于26.80亿元	2026年归属于上市公司股东的净利润不低于4,000.00万元	2026年归属于上市公司股东的净利润不低于3,000.00万元
授予第二个归属期	2027年营业收入不低于32.20亿元	2026年营业收入不低于30.50亿元	2027年归属于上市公司股东的净利润不低于6,000.00万元	2027年归属于上市公司股东的净利润不低于5,200.00万元
授予第三个归属期	2028年营业收入不低于37.00亿元	2028年营业收入不低于35.00亿元	2028年归属于上市公司股东的净利润不低于7,500.00万元	2028年归属于上市公司股东的净利润不低于6,900.00万元
考核指标	业绩完成比例		指标对应系数	
营业收入	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$		X=100%	
(A)、净利润 (B)	$An \leq A < Am$ 或 $Bn \leq B < Bm$		X=60%	
	$A < An$ 或 $B < Bn$		X=0	

注：(1) 上述“营业收入”“归属于上市公司股东的净利润”以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

(2) 实现业绩考核目标 A 或 B 其中之一即完成公司层面业绩考核；

(3) 由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支，业绩考核目标可以剔除任意批次公司因实施股权激励、员工持股计划而产生的激励成本；

(4) 上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E级及以下”五个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E级及以下
个人层面归属比例	100%	100%	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量应符合以下原则：

1、激励对象个人当期实际可归属的限制性股票数量不得超过其当期计划可归属的数量；

2、激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。

(二) 考核次数

每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在薪酬与考核委员会指导下，具体组织开展考核评价工作，妥善留存相关考核资料及结果，并据此编制绩效考核报告，按程序报送薪酬与考核委员会审议。

激励对象发生职务变更，但仍在公司或下属分公司、子公司内任职且无个人违纪过错的，已获授但尚未归属的限制性股票仍按激励计划的规定执行，薪酬与考核委员会根据激励对象岗位权责调整其对应考核年度的个人考核标准。

公司董事会负责对最终考核结果进行审核确认。

八、考核结果反馈及应用

（一）被考核人有权知悉本人考核结果。薪酬与考核委员会应于考核结束后十个工作日内，向被考核人书面告知考核结果。

（二）被考核人如对考核结果存在异议，可自收到考核结果通知之日起十个工作日内，向薪酬与考核委员会提交书面申诉。薪酬与考核委员会可结合实际情况开展考核复核，并依据复核结论决定是否对原考核结果予以调整修正。

（三）考核结果作为限制性股票归属资格及归属办理的重要依据。

九、考核结果归档

（一）考核工作结束后，人力资源部须完整留存本次绩效考核全部考核记录档案，考核结果作为涉密资料归档妥善保管。

（二）为确保绩效考核记录真实有效，严禁擅自涂改绩效记录；确需更正或重新备案记录的，须经相关当事人签字确认后方可生效。

（三）绩效考核档案资料保存期限为 5 年，保存期满的相关文件及记录，由薪酬与考核委员会按规定程序予以销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

2026 年 6 月 29 日